

Relations industrielles Industrial Relations



Prévention des accidents du travail: contexte législatif québécois et efficacité organisationnelle

Marcel Simard, Dominique Bouteiller et Christian Lévesque

Volume 40, numéro 4, 1985

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051374ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051374ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Simard, M., Bouteiller, D. & Lévesque, C. (1985). Prévention des accidents du travail: contexte législatif québécois et efficacité organisationnelle. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 40(4), 703–719.
<https://doi.org/10.7202/051374ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1985

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Prévention des accidents du travail

Contexte législatif québécois et efficacité organisationnelle

Marcel Simard

Dominique Bouteiller

Christian Lévesque

Cet article examine cet ensemble de moyens pertinents pour la présentation des accidents du travail prévus dans la législation québécoise et examine leur capacité de réduire efficacement les accidents du travail.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail adoptée en 1979, a concrétisé une importante réforme du régime existant de santé et sécurité du travail au Québec. Sur le fond, cette réforme est avant tout caractérisée par la priorité accordée par le législateur à la prévention des lésions professionnelles, alors que jusque là la législation québécoise en santé et sécurité du travail avait été surtout orientée vers l'aménagement d'un système de compensation des victimes d'accidents et maladies professionnelles. Certes, une telle réforme s'inscrivait dans le prolongement de certaines initiatives antérieures du législateur, comme l'adoption en 1972 du règlement 3787 de la Loi des Établissements industriels et commerciaux. Mais c'est néanmoins avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail que l'orientation préventive va être consacrée comme la priorité, le législateur fixant désormais comme objectif «l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs»¹.

À cette fin, la loi de 1979 définit un ensemble de moyens pertinents pour la prévention des accidents du travail. L'objectif de cet article est d'examiner ces moyens et de réfléchir à leur capacité de réduire efficace-

* SIMARD, M., professeur, École de relations industrielles, Université de Montréal. BOUTEILLER, D. et C. LÉVESQUE, assistants de recherche, Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la prévention en santé et sécurité du travail, Université de Montréal, (équipe associée de l'IRSST)

** La recherche dont il est question dans cet article a été financée grâce à des subventions de l'Institut de recherches en santé et sécurité du travail du Québec et du Fonds de développement de la recherche de l'Université de Montréal.

¹ Loi sur la santé et la sécurité du travail, S.R.Q., C.S.-2.1, art. 2.

ment les accidents du travail à partir d'une recherche exploratoire sur les facteurs d'efficacité organisationnelle en matière de prévention des accidents du travail. Cette recherche a été réalisée auprès de dix établissements appartenant à l'industrie des textiles primaires.

CONTEXTE LÉGISLATIF QUÉBÉCOIS ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Si l'on se place au niveau de l'établissement, la Loi sur la santé et la sécurité du travail impose et propose un ensemble de moyens visant à favoriser la prévention des accidents du travail.

Si l'on exclut les droits individuels accordés aux travailleurs, comme le droit de refus par exemple, la loi impose aux établissements appartenant à des secteurs désignés comme prioritaires de mettre sur pied un programme de prévention². Le programme de prévention est en fait le plan d'action de l'établissement en matière de prévention. Il comprend diverses composantes: programmes de santé, d'adaptation aux normes, de surveillance et d'entretien préventif, d'équipements de protection individuelle, d'information et formation. Dans son ensemble, il est sous la responsabilité de l'employeur, bien que le comité de santé et sécurité du travail, s'il y en a un, ait son mot à dire dans le processus d'élaboration de ce programme de prévention.

Cette remarque nous conduit aux autres moyens prévus dans la loi qui, eux, ont un caractère facultatif et non obligatoire comme c'est le cas pour le programme de prévention. Essentiellement, il y a deux autres moyens proposés par le législateur: le comité de santé et de sécurité du travail, et le représentant à la prévention.

Par la loi, le législateur a rendu possible la formation d'un comité de santé et sécurité du travail, à la demande de l'une ou l'autre partie³. Il s'agit d'un comité décisionnel sur certains aspects du programme de prévention (programmes de santé, d'équipements, de protection individuelle, d'information et formation), alors qu'il est consultatif sur les autres aspects (pouvoir de recommandation). Composé paritairement de représentants de l'employeur et des travailleurs, divers aspects du fonctionnement du comité sont régis par règlement⁴ si les parties constituantes n'arrivent pas à s'entendre sur ces questions.

² *Ibid*, S.R.Q., C.S.-2.1, arts. 58-61.

³ *Ibid*, S.R.Q., C.S.-2.1, arts. 68-86.

⁴ *Règlement sur le comité de santé et de sécurité du travail*, G.O.Q., Partie 2, 12 octobre 1983, pp. 4209-4220, adopté le 28 septembre 1983.

L'autre mécanisme facultatif est celui du représentant à la prévention⁵. Là encore, il s'agit d'un moyen dont l'utilisation est laissée à l'initiative de l'une ou l'autre partie dans les établissements appartenant à des secteurs désignés comme prioritaires. Dans ces établissements, le travailleur qui est désigné comme représentant à la prévention participe au comité de santé et sécurité du travail, s'il y en a un, et est libéré sur son temps de travail pour effectuer diverses tâches: inspections des lieux de travail, enquête-accident, identification des risques, etc.

Cette brève description des principaux moyens de prévention contenus dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail permet de caractériser la double orientation qui paraît avoir inspiré le législateur dans sa conception des instruments de la prévention. En premier lieu, si l'on examine la constitution du programme de prévention, on peut constater que le législateur a cherché à orienter les parties vers une approche «intégrée» de prévention des problèmes de santé et sécurité du travail. Une telle approche vise non seulement à identifier et à corriger autant que possible les risques technico-matériels présents dans le milieu de travail, mais aussi à développer des comportements actifs de prévention chez les employés et autres agents du milieu de travail. En second lieu, il est clair qu'au niveau du mode de prise en charge de la prévention, le législateur a privilégié une approche visant la participation de toutes les parties intéressées à l'élimination des problèmes de santé et sécurité du travail. La loi peut paraître favoriser particulièrement la participation des travailleurs et de leurs représentants, par l'intermédiaire du comité paritaire de santé et sécurité et du représentant à la prévention, mais l'insistance du législateur sur la participation des travailleurs se situe dans un contexte où traditionnellement c'était l'employeur qui avait l'entière responsabilité du dossier de la santé et sécurité du travail.

La question dont nous traiterons maintenant dans la suite de cet article est de savoir si, en adoptant cette double orientation, le législateur a fourni aux milieux de travail les principes d'une prévention efficace des accidents du travail. En somme, en matière d'accidents du travail, une approche intégrée et participative de la prévention est-elle celle qui est la plus susceptible de réduire l'incidence des accidents? À l'occasion d'une recherche exploratoire que nous venons de compléter, nous avons recueilli des données dont l'analyse est assez suggestive d'une réponse à cette question, sans pour autant prétendre que nos résultats constituent une réponse définitive.

⁵ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, S.R.Q., C.S.-2.1, arts. 87-97

RECHERCHE EXPLORATOIRE SUR L'EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Problématique de la recherche

Cette recherche exploratoire porte précisément sur la question de l'efficacité en prévention des accidents du travail. Elle procède de la constatation simple qu'entre des entreprises pourtant semblables à plusieurs points de vue (par exemple taille, technologie, situation économique), il y a parfois des écarts considérables sur le plan des accidents du travail. À quoi de telles différences sont-elles attribuables?

Cette constatation et la question qu'elle soulève ne sont pas nouvelles. En fait, elles ont suscité plusieurs recherches à caractère exploratoire, aux États-Unis notamment⁶, mais également en Angleterre⁷ et en France⁸. Notre recherche visait cependant à apporter une compréhension nouvelle des déterminants de l'efficacité en prévention des accidents du travail, en cherchant à poser le problème en termes plus globaux que cela n'avait été fait jusqu'ici.

Dans cette perspective, nous nous sommes intéressés à «l'organisation de la prévention des accidents du travail» (OPAT) au niveau des établissements. La prévention, en effet, peut être étudiée de plusieurs points de vue. Ainsi, elle peut être définie comme mouvement social quand elle est étudiée comme orientation sociétale marquant l'évolution récente des sociétés industrielles. Elle peut aussi être étudiée comme ensemble de normes et modèles de comportements en émergence définissant un nouveau champ normatif orientant les conduites humaines. Elle peut enfin être définie comme «phénomène organisationnel».

6 H. COHEN, R.J. CLEVELAND, «Safety Program Practices in Record-Holding Plants», *Professional Safety*, 26, 1983, pp. 26-33; M.J. SMITH, H.M. COHEN, A. COHEN, R.J. CLEVELAND, «Characteristics of Successful Safety Programs», *Journal of Safety Research*, 10, 1, 1978, pp. 5-15; Y. SHAFI-SAHRAI, *An Inquiry into Factors that Might Explain Differences in Occupational Accident Experience of Similar Size Firms in the Same Industry*, Michigan State University, East Lansing, Michigan, 1971; R.T. DAVIS, R.W. STAHL, *Safety Organization and Activities of Award-Winning Companies in the Coal Mining Industry*, U.S. Department of Interior, Pittsburg, 1964; T. PLANEK, G. DRIESSEN, F.J. VILARDO, «Evaluating the Elements of an Industrial Safety Program», *National Safety News*, août 1967, pp. 60-63.

7 Accident Prevention Advisory Unit, *Success and Failure in Accident Prevention*, H.M.S.O., London, 1976.

8 S. DASSA, «L'organisation de la sécurité dans l'entreprise», *Travail humain*, 40, 1, 1977, pp. 161-196.

À un premier niveau, la prévention est une «organisation» au sens d'un «ensemble complexe de moyens orientés vers certaines fins». Quand on fait référence, dans une telle conceptualisation de la prévention, aux fins vers lesquelles l'ensemble de ces moyens sont orientés, il faut distinguer la fin ultime qui est la réduction sinon l'élimination des accidents du travail, et les fins instrumentales ou médiatrices qui permettent de caractériser les moyens de prévention. Ces fins médiatrices sont toujours de deux ordres. D'une part, pour arriver à réduire les accidents, les moyens de prévention exercent un contrôle plus ou moins étendu sur les facteurs technico-matériels et psycho-sociaux d'accidents présents dans le milieu de travail. D'autre part, également dans la perspective de réduire les accidents, les moyens de prévention suscitent l'implication d'un plus ou moins grand nombre d'acteurs du milieu de travail dans la lutte contre les accidents du travail. L'orientation des activités de prévention et l'orientation du mode de prise en charge de la prévention constituent donc, pour nous, les deux dimensions principales à partir desquelles il est possible de caractériser «l'organisation de la prévention des accidents» dans un milieu de travail donné.

Mais la prévention est un phénomène organisationnel à un second niveau aussi. En tant qu'organisation telle que définie plus haut, la prévention s'actualise dans un milieu de travail qui est lui-même une organisation à buts particuliers, notamment d'ordre socio-économique. La prévention est donc ici encore un phénomène organisationnel au sens où elle opère dans un «contexte organisationnel» dont les caractéristiques, en termes de taille, de technologie utilisée, de composition de la main-d'oeuvre et d'autres encore, sont susceptibles de conditionner l'organisation même de la prévention et son effet sur les accidents du travail, en somme son efficacité.

Méthodologie de la recherche

La recherche a porté sur dix établissements de l'industrie québécoise des textiles primaires. Le choix de cette industrie a été fait à partir de deux considérations. D'une part, nous voulions un secteur industriel encore peu affecté par l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, de manière à pouvoir observer des organisations de la prévention relativement stables, et développées essentiellement à l'initiative des milieux de travail eux-mêmes. D'autre part, il y a dans cette industrie une association sectorielle pour la santé et sécurité du travail qui pouvait faciliter le processus de recherche.

Par ailleurs, comme l'efficacité organisationnelle en matière de prévention des accidents du travail était mesurée essentiellement par le taux d'incidence (fréquence) des accidents, nous avons cherché à exercer un contrôle

assez serré sur le type de technologie utilisée, dont on sait qu'il est de nature à faire varier les taux d'accidents⁹. Le plus souvent, les chercheurs s'intéressant à l'efficacité de la prévention des accidents tentent de contrôler l'influence de la technologie en tenant constant le secteur industriel¹⁰. Cette procédure est cependant critiquable en raison de la variabilité assez forte des procédés technologiques au sein d'un même secteur industriel. C'est pourquoi nous avons choisi nos dix établissements en fonction de leur appartenance à un même sous-secteur de l'industrie des textiles, en l'occurrence le sous-secteur tissage. Au sein de ce sous-secteur, nous avons choisi les établissements pour fins d'enquête en fonction de trois critères. Le premier était d'avoir au sein de l'échantillon, des établissements présentant une assez grande variabilité dans les taux d'accidents, c'est-à-dire dans l'efficacité présumée de l'organisation de la prévention des accidents. En second lieu, nous voulions avoir au sein de l'échantillon des établissements de grande, moyenne et petite taille. Enfin, tous les établissements choisis devaient avoir un comité conjoint de santé et sécurité du travail, de manière à nous assurer a priori de la présence d'un minimum d'organisations au plan de la prévention des accidents. Un tel échantillon, constitué selon ces principes, ne peut être représentatif a priori de l'industrie des textiles primaires. Mais notre recherche étant exploratoire, l'objectif visé n'était pas la généralisabilité des résultats, mais plutôt l'analyse d'un petit nombre de cas permettant de structurer des hypothèses dans le cadre d'une problématique nouvelle de l'analyse des déterminants de l'efficacité organisationnelle en matière de prévention des accidents du travail.

La procédure de cette collecte des données a consisté en une série d'interviews semi-dirigées par questionnaire auprès du cadre chargé du dossier santé et sécurité au sein de l'établissement, de représentants de l'employeur et des employés au sein du comité de santé et sécurité, et de quelques contremaîtres dans chaque établissement.

Les variations dans l'organisation de la prévention des accidents du travail

La recherche révèle d'abord certaines variations entre les établissements au plan des structures existantes de prévention. Ainsi, cinq établissements n'ont qu'un comité patronal — ouvrier (syndical) de santé et

9 J. SAARI, J. LAHTELA, «Characteristics of Jobs in High and Low Accidents Frequency Companies in the Light Metal Working Industry», *Accidents Analysis and Prevention*, 11, 1979, pp. 51-60; J. SAARI, «Characteristics of Tasks Associated with the Occurrence of Accidents», *Journal of Occupational Accidents*, 1, 1977, pp. 273-274.

10 R.H. SIMONDS, Y. SHAFI-SAHRAI, «Factors Apparently Affecting Injury Frequency in Eleven Matched Pairs of Companies», *Journal of Safety Research*, 9, 3, 1977, pp. 120-127; M.J. SMITH, et al., *op. cit.*; S. DASSA, *op. cit.*; Y. SHAFI-SAHRAI, *op. cit.*

sécurité du travail, tandis que trois autres ont ce type de comité et en plus un service de premiers soins comprenant une infirmière à plein temps et un médecin à temps partiel. Enfin, deux établissements ont à la fois un comité de santé et sécurité, un service de premiers soins et un service spécialisé en sécurité du travail sous la responsabilité d'une personne d'expérience ayant acquis une formation dans la gestion et l'organisation de la sécurité. Pour les fins de l'exposé, nous identifierons ces trois catégories d'établissements selon que leur structure de prévention est élémentaire, intermédiaire ou complexe, ainsi que le résume le Tableau 1.

Tableau 1
Répartition des établissements étudiés
selon la structure de prévention
(n = 10 entreprises)

<i>Structure de prévention</i>	<i>Nombre d'établissements</i>
<i>Élémentaire</i> (Comité conjoint SST)	5
<i>Intermédiaire</i> (Comité conjoint et service de premiers soins)	3
<i>Complexe</i> (Comité, premiers soins et service sécurité)	2

Ces premières différences d'ordre structurel étant établies, nous allons maintenant chercher à caractériser l'organisation de la prévention des accidents dans les établissements étudiés sur les deux dimensions principales que nous avons distinguées plus haut: d'une part, l'orientation des activités de prévention, et d'autre part, l'orientation du mode de prise en charge de cette action préventive. Pour identifier ces deux orientations, nous allons nous baser sur les données obtenues auprès du cadre responsable du dossier santé et sécurité du travail dans chaque établissement.

Pour caractériser l'orientation des activités de prévention des accidents, nous avons cherché à savoir ce qui se faisait dans l'établissement en matière d'inspection, d'enquête-accident, d'information, de formation des contremaîtres et travailleurs et de motivation des contremaîtres et travailleurs envers la sécurité du travail. Ces diverses activités peuvent être regroupées en deux grandes catégories: d'une part des activités visant l'identification des risques et causes d'accident (inspections et enquêtes-accident),

et d'autre part, des activités visant le développement de comportements sécuritaires sur les lieux de travail (information, formation et motivation).

Cependant, chacune des activités mentionnées ci-haut comprend diverses sous-activités. À partir des connaissances acquises et de consultations, nous avons établi pour chaque activité une liste de sous-activités assez courantes. Le degré de réalisation de ces sous-activités nous renseignait sur le degré de développement de chaque activité au sein des établissements étudiés. Et c'est à partir de ce degré de développement des diverses activités que nous pouvions savoir dans quelle(s) catégorie(s) d'activité l'établissement concentrait ses efforts et conséquemment, identifier l'orientation de son action en matière de prévention des accidents. Le Tableau 2 présente le degré moyen de réalisation de chaque bloc d'activités de prévention des accidents, selon les catégories d'établissements distinguées sur la base de leur structure de prévention.

Si l'on part de la distinction établie plus haut entre les activités visant l'identification des risques et causes d'accidents et les activités axées sur le développement de comportements sécuritaires chez les contremaîtres et les employés, on peut facilement constater certaines différences d'orientations entre les établissements à partir du Tableau 2.

En effet, dans le cas des établissements ayant une structure élémentaire (comité de SST seulement) d'organisation de la sécurité, on peut voir que les activités qu'ils réalisent à peu près complètement sont celles d'inspection et d'enquête-accident. Pour ce qui est des autres blocs d'activités visant plutôt le développement de comportements sécuritaires sur les lieux de travail, ils sont très peu développés dans l'ensemble. Cette différence signifie qu'en moyenne, ces milieux de travail ont tendance à concentrer leurs efforts sur l'identification des risques et causes d'accidents. L'orientation de leur action peut dès lors être qualifiée de plutôt technique, car au total, c'est davantage sur les aspects technico-matériels des situations de travail potentiellement dangereuses que ces établissements se donnent le moyen d'agir. Bien sûr, en identifiant les risques et causes d'accidents par les inspections et enquêtes, on peut mettre le doigt sur des aspects organisationnels et humains reliés aux accidents, mais les activités qui leur permettraient d'agir sur ces aspects du problème ne sont pas développées.

Au contraire, les établissements ayant une structure intermédiaire (comité SST et service de premiers soins) ou complexe (comité SST, premiers soins et service de sécurité) d'organisation de la sécurité développent bien davantage les activités leur permettant d'agir sur le développement de comportements sécuritaires chez les contremaîtres et les employés. Comme par ailleurs leurs activités d'inspection et d'enquête sont aussi fortement développées, on peut dès lors penser que leur action de prévention

Tableau 2

**Pourcentage moyen des sous-activités de chaque bloc d'activités
de prévention des accidents réalisé par les établissements selon la structure
d'organisation de la prévention adoptée**

<i>Bloc d'activités de prévention (et sous-activités)</i>	<i>Structures d'organisation de la prévention</i>		
	<i>Structures élémentaires (5 établissements)</i>	<i>Structures intermédiaires (3 établissements)</i>	<i>Structures complexes (2 établissements)</i>
• <i>Bloc Inspection</i> (5 sous-activités) (11)	84%	100%	100%
• <i>Bloc Enquête-accident</i> (4 sous-activités) (12)	85%	90%	100%
• <i>Bloc Information</i> (6 sous-activités) (13)	66%	88%	100%
• <i>Bloc Formation des employés</i> (4 sous-activités) (14)	33%	75%	100%
• <i>Bloc Formation des contremaîtres</i> (9 sous-activités) (15)	33%	84%	60%

11 Les 5 sous-activités retenues sont celles d'inspection de l'état de l'équipement et de la machinerie de fabrication, de l'état de l'équipement de service (plomberie, ventilation, etc...), de l'état de l'équipement de premiers secours, des contaminants et matières dangereuses, des normes de qualité du milieu de travail (qualité de l'air, bruit, etc...).

12 Les 4 sous-activités retenues d'enquête sont celles concernant les accidents graves, les autres accidents avec perte de temps (plus d'une journée), les accidents mineurs (moins d'un jour), et les quasi-accidents ou incidents.

13 Les 6 sous-activités d'information concernent les sujets suivants: les taux d'accidents, la nature des accidents, les risques des postes de travail, les obligations des employés en santé et sécurité du travail, les droits des employés en santé et sécurité, les règlements de sécurité de l'établissement.

14 Les 4 sous-activités retenues concernent la formation des employés à l'analyse des risques sur les postes de travail, aux méthodes sécuritaires de travail, aux conduites à suivre en cas d'accidents, aux premiers soins d'urgence.

15 Les 9 sous-activités retenues concernent la formation des contremaîtres à l'analyse des causes d'accidents, aux techniques d'enquête-accident, à la rédaction des rapports de déclaration des accidents, aux premiers soins d'urgence, à l'analyse des risques des postes de travail, aux méthodes sécuritaires de travail, à la conduite à suivre en cas d'exercice d'un refus de travail de la part d'un employé, aux obligations des employés en sécurité au travail, aux techniques de motivation des employés envers la sécurité.

• <i>Bloc Motivation des employés</i> (10 sous-activités) (16)	22%	43%	45%
• <i>Bloc Motivation des contremaîtres</i> (3 sous-activités) (17)	0%	11%	16%

s'inscrit dans une orientation plutôt intégrée à l'égard du problème des accidents du travail. En effet, ces établissements développent des activités qui leur permettent d'agir à la fois sur les aspects techniques, organisationnels et humains du problème des accidents du travail. C'est en ce sens qu'on peut dire que ces établissements font de la prévention dans une perspective «intégrée» plutôt que principalement «technique» comme dans le cas de ceux ayant une structure élémentaire d'organisation de la sécurité. Bien sûr, il y a certaines différences entre les établissements ayant une structure intermédiaire et ceux ayant une structure complexe d'organisation de la sécurité. Par exemple, on peut voir au Tableau 2 que pour développer des comportements sécuritaires chez les employés, ces derniers semblent miser davantage sur la formation directe des employés que sur la formation des contremaîtres, comme c'est le cas des établissements ayant une structure intermédiaire. Cependant, ces différences ne doivent pas faire oublier le trait commun des établissements ayant une structure intermédiaire ou complexe d'organisation, à savoir la perspective plutôt «intégrée» de leur action en sécurité du travail.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'orientation du mode de prise en charge de la prévention qui constitue la seconde dimension de l'organisation de la prévention, nous avons cherché à savoir quelles catégories d'acteurs dans les établissements participaient régulièrement aux six activités

¹⁶ Les 10 sous-activités ou méthodes retenues de motivation des employés envers la sécurité couvrent un éventail de techniques incitatives et de techniques dissuasives. Les techniques proposées à caractère incitatif étaient les suivantes: prime individuelle de sécurité, prime collective ou d'équipe pour la sécurité au travail, information aux employés sur la performance en sécurité, prix d'excellence aux employés/équipes très sécuritaires, bonis lorsqu'une suggestion d'un employé en matière de sécurité est appliquée. Les techniques à caractère dissuasif étaient les suivantes: réprimande orale aux employés jugés négligents en sécurité, amendes aux employés jugés négligents en sécurité, réprimande écrite, lettre au dossier des employés jugés négligents en sécurité pouvant justifier diverses mesures disciplinaires, suspension sur-le-champ en cas de faute grave envers la sécurité pouvant même aller jusqu'au congédiement.

¹⁷ Les 3 sous-activités ou méthodes suggérées de motivation des contremaîtres envers la sécurité étaient les suivantes: prime de sécurité en fonction des résultats obtenus dans leur équipe de travail, évaluation de la performance en sécurité pour fins de progression salariale ou de promotion, prix d'excellence.

suivantes de prévention: inspection des lieux de travail, enquête-accident, rapport de conditions dangereuses, élaboration de la formation aux employés et contremaîtres, réalisation de cette formation, et choix des équipements de protection individuelle. Ces informations pouvaient nous permettre d'identifier sur quel(s) acteur(s) principal(aux) reposait la prévention des accidents dans les établissements. S'agissait-il des contremaîtres, du comité de santé et sécurité, des services de premiers soins ou de sécurité, des membres de la direction ou des dirigeants syndicaux? Le Tableau 3 présente le degré d'implication de ces divers acteurs dans la réalisation de ces six activités de prévention. Les établissements sont à nouveau distingués selon leur structure de prévention.

Tableau 3

Nombre moyen d'activités de prévention auxquelles participe chaque acteur indiqué dans les établissements étudiés, selon la structure de prévention adoptée

<i>Acteurs participant</i>	<i>Structures de prévention</i>		
	<i>Structure élémentaire (5 établissements)</i>	<i>Structure intermédiaire (3 établissements)</i>	<i>Structure complexe (2 établissements)</i>
• Contremaîtres	3.2	4.6	6.0
• Comité conjoint de SST	3.0	2.3	4.5
• Services spécialisés (Premiers soins et/ou sécurité du travail)	inexistants	2.3	5.5
• Gérant de l'usine	0.6	0.3	2.0
• Autres membres de la direction	0.4	2.0	2.0
• Travailleurs	0.4	1.0	2.5
• Représentants syndicaux	0.4	0.6	—
• Personnes ressources du service du personnel	0.4	0.6	2.0
• Personnes ressources du siège social	—	—	1.5

Ce tableau-synthèse suggère d'abord que plus la structure se complexifie, plus la participation au sein de l'établissement a tendance à s'élargir en matière d'activités de prévention des accidents.

Dans cette perspective, l'orientation du mode de prise en charge des activités de prévention dans les établissements ayant une structure complexe d'organisation de la sécurité apparaît comme étant de loin la plus participative. En ce sens, nous qualifions ce mode de prise en charge de participatif. C'est en effet dans ces établissements que la prise en charge des activités de prévention est la plus ouverte sur l'ensemble du milieu de travail, mettant à contribution le plus grand nombre d'acteurs dans une variété d'activités.

En comparaison, la participation paraît moins développée dans les établissements ayant une structure intermédiaire d'organisation de la sécurité, étant surtout le fait des contremaîtres, du comité de santé et sécurité, du service de premiers soins et de certains membres de la direction autres que le gérant de l'usine. Cependant, l'examen du Tableau 3 indiquant le nombre moyen d'activités auxquelles participent chacun des acteurs qu'on vient d'énumérer, permet de dégager l'orientation particulière de ces établissements en matière de prise en charge de la prévention. On peut constater en effet que la participation des contremaîtres y est deux fois plus grande que celle du comité de santé et sécurité. En fait, de tous les établissements étudiés, c'est dans ceux ayant une structure intermédiaire que le comité de SST est le moins impliqué dans les activités de prévention. Si l'on compare ces établissements avec ceux ayant une structure élémentaire, la participation apparaît plus développée, mais elle est surtout le fait de certains membres de la hiérarchie de l'entreprise: les contremaîtres d'abord, qui sont prépondérants dans la prise en charge, le service de premiers soins et d'autres membres de la direction ensuite. C'est pourquoi il nous semble que l'orientation particulière du mode de prise en charge de la prévention dans ces établissements est d'être hiérarchique, au sens de reposer principalement sur la hiérarchie de l'entreprise, en particulier sur les contremaîtres.

La participation est encore plus réduite dans les établissements ayant une structure élémentaire que dans ceux ayant un autre type de structure d'organisation de la sécurité. En fait, elle se limite à l'implication des contremaîtres et des membres du comité de santé et sécurité, lesquels partagent de façon égale la réalisation des mêmes activités (inspection, enquête-accident et rapport des conditions dangereuses). C'est cette égalité de participation du comité de santé et sécurité avec les contremaîtres qui constitue le trait distinctif du mode de prise en charge des activités de prévention dans ces établissements. En effet, dans tous les autres, la participation du comité de santé et sécurité est moins développée que celles des contremaîtres. En termes relatifs, la différence est faible dans le cas des établissements ayant une structure complexe d'organisation de la sécurité, et elle est forte dans ceux ayant une structure intermédiaire. Dans les établissements ayant une

structure élémentaire, elle est au contraire aussi développée que celles des contremaîtres. C'est pourquoi il nous semble qu'en comparaison des autres établissements, l'orientation particulière du mode de prise en charge de la prévention dans les milieux caractérisés par une structure élémentaire est d'être paritaire.

Modèles d'organisation de la prévention et efficacité en prévention des accidents du travail

Comme nous venons de le montrer, tous les établissements étudiés n'organisent pas leur action en sécurité du travail de la même manière. En examinant l'orientation des activités de prévention et celle prévalant au plan de la prise en charge de ces activités, nous pouvons en fait identifier au moins trois grands modèles différents d'organisation de la prévention des accidents.

Il y a d'abord le modèle que nous pourrions qualifier de «paritaire-technique». Il est «paritaire» dans la mesure où le comité de santé et sécurité est la seule structure existante, et qu'il réalise conjointement avec les contremaîtres l'essentiel des activités de prévention. Par ailleurs, comme ces activités consistent presque essentiellement en des tâches (inspections, enquêtes, rapports de conditions dangereuses, etc.) d'identification des risques et des causes d'accidents, nous qualifions ce modèle de «technique», car le travail de prévention est surtout orienté vers les aspects technico-matériels des situations de travail. Incidemment, ce modèle semble être celui développé notamment dans les petites entreprises, bien que des établissements de moyenne taille l'adoptent également.

Certaines moyennes, de même que des grandes entreprises, développent un autre modèle d'organisation de la sécurité du travail que nous appellerons le modèle «hiérarchique-intégré». Nous qualifions ce modèle de «hiérarchique» parce que ce sont les contremaîtres qui, sur le plan des fonctions et activités en sécurité du travail, semblent être les intervenants principaux, malgré l'existence du comité de santé et sécurité du travail et même d'un service de premiers soins. Toutefois, contrairement aux établissements ayant adopté le premier modèle, ceux qui développent le deuxième modèle d'organisation de la prévention cherchent à agir non seulement sur les aspects techniques des situations de travail, mais aussi à développer des comportements préventifs chez les employés en misant toutefois surtout sur la formation des contremaîtres à cette fin. En ce sens, ce modèle traduit une approche plus «intégrée» vis-à-vis du problème des accidents du travail.

Enfin, certains établissements de grande taille (400 employés et plus) ont développé un troisième modèle d'organisation de la prévention des accidents que nous nommerons le modèle «participatif-intégré». Tout comme dans le deuxième modèle, la prévention est réalisée ici dans une perspective «intégrée», à l'aide d'un grand nombre d'activités visant à la fois l'identification des risques du milieu de travail (aspects technico-matériels) et le développement de comportements préventifs chez les employés, en misant toutefois davantage sur la formation des travailleurs que dans le deuxième modèle. Mais la grande particularité de ce troisième modèle est son caractère «participatif». Ce modèle d'organisation, en effet, suscite une participation aux activités de prévention beaucoup plus forte que les précédents, de la part d'un plus grand nombre d'acteurs du milieu de travail: direction, cadres et contremaîtres, travailleurs, service et comité de santé/sécurité du travail.

La question qui se pose maintenant est de savoir si, considérés globalement, ces trois modèles d'organisation de la sécurité du travail ont la même efficacité en termes de prévention des accidents du travail. Pour mesurer l'efficacité, nous avons pris la moyenne des taux de fréquence des accidents sur deux ans (1982 et 1983), comme cela est généralement fait dans d'autres recherches s'intéressant à la question. Le Tableau 4, présente ces taux moyens de fréquence d'accidents dans les établissements étudiés, selon le modèle organisationnel de prévention adopté.

Tableau 4

Taux moyen de fréquence des accidents du travail (1982, 1983) par 100 travailleurs dans les établissements étudiés selon le modèle organisationnel de prévention adopté (n = 9)

<i>Modèles organisationnels de prévention des accidents</i>	<i>Taux moyens de fréquence des accidents du travail par 100 travailleurs</i>
• Paritaire technique	19.76
• Hiérarchique intégré	18.45
• Participatif intégré	8.45

L'hypothèse d'une différence d'efficacité des divers modèles d'organisation de la prévention, sans être confirmée tout à fait compte tenu du petit nombre d'établissements considérés, semble néanmoins devoir être prise sérieusement en considération. La différence, en effet, est plutôt faible entre les deux premiers modèles (paritaire et hiérarchique), mais elle est considérable entre le troisième (participatif-intégré) et ces deux premiers.

CONCLUSION

Les données de cette recherche étant exploratoires, il ne saurait être question ici de les considérer comme tout à fait concluantes. En particulier, le petit nombre d'établissements étudiés de même que l'absence de cas où il n'y a pas de comité de santé et sécurité, ce qui aurait fourni un point de comparaison pour ceux où il y en avait un, imposent une certaine prudence dans l'interprétation de nos données. Néanmoins, elles paraissent suggérer deux réflexions en rapport avec la question initiale de cet article. Cette question, rappelons-le, est celle de savoir si les deux orientations instrumentales privilégiées par le législateur dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, à savoir une orientation favorisant une approche intégrée de prévention et une orientation participative au plan de la prise en charge, constituent des principes offrant des garanties raisonnables d'efficacité en matière de prévention des accidents du travail.

La première réflexion qu'on peut faire à partir des résultats de notre recherche exploratoire semble être à l'effet que l'efficacité au plan de la prévention des accidents résulte de la combinaison de ces deux orientations et non de chacune d'elles prise isolément. Par exemple, deux des modèles d'organisation de la prévention identifiés dans cette recherche, le paritaire-technique et l'hierarchique-intégré, semblent mettre en oeuvre l'une ou l'autre des orientations du législateur. Le premier (paritaire-technique) paraît participatif au sens de la loi, mais il n'a pas une approche intégrée des problèmes de sécurité. Le second (hierarchique — intégré) opérationnalise cette approche intégrée, mais il intègre peu la participation des travailleurs. Dans les deux cas, l'efficacité de ces deux modèles d'organisation de la prévention, en termes de réduction de l'incidence des accidents, paraît faible. Le troisième modèle d'organisation, le participatif-intégré, est le seul à combiner les deux orientations, et sur la base des résultats de notre recherche exploratoire, il paraît être de loin plus efficace en matière de prévention des accidents. En ce sens, les deux orientations privilégiées par le législateur, dont l'une seulement est obligatoire cependant, semblent constituer une base sérieuse pour une prévention efficace des accidents du travail.

La seconde réflexion concerne davantage l'opérationnalisation de ces orientations. Sur ce plan, nos résultats suggèrent que les conditions concrètes d'une prévention efficace des accidents sont fort probablement plus complexes que celles privilégiées explicitement par le législateur dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Prenons par exemple l'aspect participatif dans l'organisation de la prévention. Depuis quelques années, on a tendance à identifier cette participation à l'existence d'un comité conjoint de santé et sécurité du travail. Nos résultats exploratoires suggèrent qu'il s'agit là effectivement d'un aspect important, l'efficacité en matière de

prévention des accidents paraissant associée à un rôle actif et étendu du comité de santé et sécurité. Mais cette composante essentielle d'un système participatif de prévention ne doit pas faire oublier d'autres composantes qui paraissent également fondamentales. Parmi celles-ci, il y a notamment l'implication des contremaîtres. À ce sujet, nos données suggèrent que ce sont les établissements où les contremaîtres sont les plus fortement impliqués dans la prévention qui ont les plus bas taux de fréquence des accidents. Dans l'histoire de la prévention, il fut une époque où la philosophie dominante faisait du contremaître l'homme-clé de l'action préventive. Ces dernières années, cette philosophie semble avoir cédé le pas à une autre selon laquelle c'est le comité de santé et sécurité qui doit être le pivot de la prévention. Une telle évolution pourrait laisser croire que ces deux philosophies d'organisation de la prévention s'opposent. Les résultats de notre recherche suggèrent que ce sont les établissements qui réussissent à combiner un rôle très actif des contremaîtres en prévention et un rôle également très actif du comité de santé et sécurité, qui sont les plus efficaces au plan de la prévention des accidents du travail.

Quebec Legislation on Efficient Organizational Accident Prevention

In this article the authors explain the two major thrusts underlying the various methods of prevention described in the *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, an important landmark in the reform of the area of occupational health and safety in Québec. The first thrust is concerned with the obligation for organizations to adopt a programme of prevention.

Implying an integrated approach to the question, this thrust consists in part of identifying and correcting, whenever possible, technico-material risks and personal injuries in the workplace, and in part of developing preventive behaviour on the part of employees. The second thrust involves promoting participation of interested parties in the workplace regarding the control of prevention.

Subsequently, the authors ask whether the legislator, by accentuating these two factors, has given the workplace the principles of efficient prevention, particularly in the area of accidents. Their reply includes findings from ten industrial enterprises.

In their research, the authors defined accident prevention as an organizational phenomenon and, as a result, introduced a new concept — the organization of accident prevention (OPAT) — to furnish a complete view of it. In particular, they draw

a distinction between two aspects of prevention: one related to the analysis of various prevention activities (inspection, enquiry, information, training, motivation) conducted in the workplace, and the other to the method of control of prevention-type activities in the organization. Each of these aspects reveals differences within the sample group selected.

By combining both aspects, the authors are able to distinguish three models of the practice of prevention within the organizations studied. Subsequently, the authors test the efficiency of each model, and find significant differences.

The authors conclude that their study remains exploratory, but suggest that the two thrusts provided by the legislation offer serious possibilities for efficient accident prevention in the workplace. However, they point out that it is in the combination of these two thrusts, rather than in each taken individually, that the best solution is to be found. In addition, they express reserves regarding the prevention mechanisms provided in this legislation.